

ИЗБОРНОМ ВЕЋУ
ФАКУЛТЕТА ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Предмет: Извештај Комисије о пријављеним кандидатима за избор у звање доцента за ужу научну област **Менаџмент људских ресурса**

Одлуком Изборног већа Факултета организационих наука **05-02 бр. 4/22-1 од 9.4.2015. године** именовани смо у комисију за припрему Извештаја о пријављеним кандидатима по конкурс за избор **једног наставника у звање доцента** на одређено време од пет година, са пуним радним временом за ужу научну област **Менаџмент људских ресурса** (у даљем тексту: Комисија). Након увида у конкурсни материјал, Комисија подноси следећи

ИЗВЕШТАЈ

На конкурс који је објављен у огласним новинама Националне службе за запошљавање "Послови" бр. 618 од 22.04.2015. године у предвиђеном року пријавила су се четири кандидата, и то: **др Татјана Ратковић, др Валентин Коња, др Драган Марковић и др Марија Ружић Ристић.**

І ДР ТАТЈАНА РАТКОВИЋ

А. Биографски подаци

Др Татјана Ратковић рођена је 1. децембра 1981. године у Београду. Завршила је основну школу "Веселин Маслеша" у Београду, а затим XII београдску гимназију са одличним успехом (добитник сам Вукове дипломе). Након завршене гимназије, 2000. године уписала је Факултет организационих наука и определила се за смер Информациони системи. Током студија два пута је бирана за најбољег студента. Дипломирала је 2004. године са просечном оценом 9,14. Дипломски рад на тему "Етика у међународном маркетингу" одбранила је са оценом десет код проф. др Ранка Орлића.

Након завршетка основних студија, 2004. године уписала је мастер студије Менаџмент у јавној управи на Универзитету Бокони у Милану, у Италији. За студије у иностранству добила је стипендију Фонда за младе таленте Владе Републике Србије. Мастер студије је завршила 2006. године.

Докторске студије из области Менаџмент људских ресурса уписала је 2007. године на Факултету организационих наука. Положила је свих девет испита предвиђених програмом са просечном оценом 10,00 и успешно одбранила докторску дисертацију

под насловом „Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама“ под менторством проф. др Ранка Орлића 7. маја 2014. године.

Кандидат др Татјана Ратковић поседује и практично искуство. У периоду од јула до септембра 2005. године била је на стручној пракси у компанији Енергопројект – Ентел, где је била ангажована у тиму одговорном за спровођење пројекта “Енергетска ефикасност у јавним зградама – демонстрациони пројекат”. Од октобра 2005. до јануара 2006. године била је на стручној пракси у канцеларији Министарства за заштиту животне средине, територије и мора Републике Италије у Београду, у оквиру обавезне тромесечне праксе на мастер студијама. Од фебруара 2006. до марта 2007. године била је запослена у Министарству за економске односе са иностранством Републике Србије, као сарадник у Сектору за реформу законодавства у области економских односа са иностранством, где је, између осталог, била ангажована на пројекту чији је циљ био формирање јединствене “Стратегије брендирања и промоције Србије”. Такође је била ангажована у Сектору за страна улагања где је један од задатака био обезбеђивање подршке и помоћи страним инвеститорима у Србији у погледу остваривања сарадње са локалним самоуправама у Србији.

Од марта 2007. године запослена је на Факултету организационих наука на Катедри за менаџмент људских ресурса- прво у звању сарадника у настави за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, а од 2009. године у звању асистента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса. Ангажована је у извођењу наставе на основним студијама на предмету Менаџмент људских ресурса, који слушају студенти на свим одсецима. На мастер студијама је ангажована на предметима Менаџмент људских ресурса и Међународни менаџмент људских ресурса. Такође је ангажована на међународним мастер студијама International Business and Management на енглеском језику, које организује Факултет организационих наука заједно са Универзитетом Мидлсекс из Велике Британије, на предмету Међународни менаџмент људских ресурса. Током школске 2007/2008. и 2008/2009. године била је ангажована на извођењу наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на Војној академији у Београду. У октобру 2010. године одржала је гостујуће вежбе на тему "Међународни менаџмент људских ресурса" на Факултету за администрацију и менаџмент информacionих система Универзитета "Св. Климент Охридски" у Битољу, у Македонији. Била је ангажована на извођењу наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на Универзитету у Београду у оквиру ТЕМПУС пројекта (2010. године). Била је члан комисија за одбрану дипломских радова. Две године је била ментор студентима које је припремала за такмичење у знању на Менаџеријади у области менаџмента људских ресурса.

Приликом евалуације од стране студената, њен педагошки рад је редовно оцењиван високом оценом, а у неколико наврата (између осталог и у школској 2014/2015. години) је на основу резултата анкете "Вредновање педагошког рада наставника и сарадника“, коју попуњавају студенти, награђивана од факултета као један од најбоље оцењених сарадника. У протеклих неколико година просечне оцене у анкети за вредновање педагошког рада сарадника Универзитета у Београду износиле су: 4,91 (за зимски семестар школске 2014/2015. године, при чему је у анкети учествовало више од 150 студената), 4,84 (за зимски семестар школске 2011/2012. године, при чему је у

анкети учествовало више од 250 студената), 4,81 за (за зимски семестар школске 2010/2011. године, при чему је у анкети учествовало 395 студената).¹

Била је ангажована на неколико научноистраживачких и стручних пројеката. Поред одличног познавања енглеског језика, говори италијански и руски језик.

Континуирана едукација и сертификати

Поседује сертификате за учешће и показано знање на следећим тренинг програмима:

- Тренинг програм "Case Method Teaching: Bringing the Real World into the Classroom" у организацији ЕССН, одржан на Факултету организационих наука
- Тренинг програм намењен побољшању знања и вештина запослених у јавној управи "Секторске политике Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ
- Тренинг програм "Права и процедуре Европске уније" у организацији Канцеларије за придруживање ЕУ
- Тренинг програм "The Management and Governance of EU Integration and Enlargement Process" одржан на Универзитету Бокони у Италији.

Б. Дисертације

Др Татјана Ратковић, *Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама*, Докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, 2014. Ментор: проф. др Ранко Орлић.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

- 2007. изабрана у звање **сарадника у настави** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду на предмету Менаџмент људских ресурса на основним и мастер студијама.
- 2008. изабрана у звање **сарадника у настави** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду на предмету Менаџмент људских ресурса на основним и мастер студијама.
- 2009. изабрана у звање **асистента** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду на предмету Менаџмент људских ресурса (на основним и мастер студијама) и на предмету Међународни менаџмент људских ресурса (на мастер студијама и на међународним мастер студијама International Business and Management на енглеском језику)
- 2012. изабрана у звање **асистента** за ужу научу област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду на предмету Менаџмент људских ресурса (на основним и мастер студијама) и на предмету Међународни менаџмент људских ресурса (на мастер студијама и на

¹ Кандидат Татјана Ратковић није оцењивана у школској 2012/2013. и 2013/2014. годину због трудничког и породилског одсуства, тј. одсуства ради неге детета

међународним мастер студијама International Business and Management на енглеском језику)

- 2007/2008. и 2008/2009. – ангажована у извођењу наставе за студенте Војне академије на предмету Менаџмент људских ресурса

Педагошки рад

Приликом евалуације од стране студената, педагошки рад др Татјане Ратковић је редовно оцењиван високом оценом, о чему постоји писана евиденција на Факултету организационих наука, а у неколико наврата (између осталог и у школској 2014/2015. години) је на основу резултата анкете "Вредновање педагошког рада наставника и сарадника", коју попуњавају студенти, награђивана од факултета као један од најбоље оцењених сарадника. У протеклих неколико година просечне оцене у анкети за вредновање педагошког рада сарадника Универзитета у Београду износиле су:

- за зимски семестар школске 2014/2015. године: 4,91 (при чему је у анкети учествовало више од 150 студената)
- за зимски семестар школске 2011/2012. године: 4,84 (при чему је у анкети учествовало више од 250 студената)
- за зимски семестар школске 2010/2011. године: 4,81 (при чему је у анкети учествовало 395 студената).

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Татјане Ратковић су: менаџмент људских ресурса и међународни менаџмент људских ресурса.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Др Татјана Ратковић је учествовала у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

1. ТЕМПУС пројекат (2010. године)- где је била укључена у извођење наставе из предмета Менаџмент људских ресурса на Универзитету у Београду
2. *Примена међународних стандарда серије ИСО 9001– основа за обезбеђење квалитета Факултета организационих наука*, пројекат Факултета организационих наука, где је била ангажована у тиму за људске ресурсе чији је задатак био дефинисање процедуре за управљање људским ресурсима на Факултету организационих наука
3. *Ratification, implementation and impact analysis of the Central European Free Trade Agreement- CEFTA* (2007. године)- где је била ангажована од стране УНДП–а као експерт за јавну управу.

Др Татјана Ратковић је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М20:

1.1. **Татјана Ратковић**: *HRM in foreign-owned agricultural and food processing companies in Serbia*, Економика пољопривреде, Vol. 60, No. 2, јун 2015, ISSN 0352-3462, Article in press. [M24] (достављена потврда о прихватању рада)

1.2. **Татјана Ратковић**, Ранко Орлић: *Transfer of performance appraisal practices from MNC parent to subsidiaries in Serbia*, Economic Annals, Vol. 60, No. 204, јануар-март 2015, ISSN 0013-3264, Article in press. [M24] (достављена потврда о прихватању рада)

2. Категорија М30:

2.1. **Татјана Ратковић**, Мимоза Богданоска Јовановска, Јелена Анђелковић Лабровић: *International Performance Management– Issues and Challenges*, Proceedings of XIV International Symposium, “New business models and sustainable competitiveness”, SymOrg 2014, Факултет организационих наука, Златибор, јун 2014, ISBN 978-86-7680-295-1, pp. 814-819. [M33]

2.2. Мимоза Богданоска Јовановска, **Татјана Ратковић**: *E-Skills for Public Sector Employees in The Process of e-Government Development*, Proceedings of XIV International Symposium, “New business models and sustainable competitiveness”, SymOrg 2014, Факултет организационих наука, Златибор, јун 2014, ISBN 978-86-7680-295-1, pp. 807-813. [M33]

2.3. Јелена Анђелковић-Лабровић, **Татјана Ратковић**: *Управљање знањем коришћењем Вики алата*, XVIII интернационални симпозијум из пројектног менаџмента, Зборник радова - XVI Интернационални симпозијум из пројектног менаџмента – YURMA 2014, Београд: Удружење за управљање пројектима Србије, ISBN 978-86-86385-11-6. [M33]

2.4. **Татјана Ивановић**: *Staffing for International Assignments in Multinational Companies: Expatriates versus Locals*, Proceedings of XIII International Symposium, “Innovative management and business performance”, SymOrg 2012, Факултет организационих наука, Златибор, јун 2012, ISBN: 978-86-7680-255-5, pp. 862-867. [M33]

3. Категорија М50:

3.1. **Татјана Ратковић**: *Експатријати у мултинационалним компанијама– тренд у Србији*, Мегатренд ревија, Vol.11, No.1, pp. 223-240, 2014, ISSN 1820-3159. [M51]

4. Категорија М70:

4.1. **Татјана Ратковић**, *Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама*, Докторска дисертација, Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, 2014. Ментор: проф. др Ранко Орлић. [M71]

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Докторска дисертација др Татјане Ратковић наведена под бројем 4.1. под насловом “Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама” написана је на 230 страна, садржи 25 слика и 14 табела. У списку литературе наведено је 208 библиографских јединица. На основу теме коју обрађује и приказаног садржаја, ова докторска дисертација сврстава се у област међународног менаџмента људских ресурса.

Тема којом се бави докторска дисертација је савремена и веома атрактивна, како у научном тако и у практичном смислу. Предмет истраживања ове докторске дисертације је анализа специфичности кључних активности менаџмента људских ресурса у међународном окружењу из перспективе филијала мултинационалних компанија у страним земљама, као и анализа могућности стандардизације политика, процедура и пракси управљања људским ресурсима у земљама у којима ове компаније послују, а пре свега у Србији. Притом, фокус је био на две специфичне функције менаџмента људских ресурса – прибављање људских ресурса и вредновање учинка запослених, имајући у виду да ове функције имају веома значајну улогу у међународном менаџменту људских ресурса. Циљ истраживања је био да се открије на који начин мултинационалне компаније прибављају људске ресурсе у страним филијалама и вреднују учинак запослених у филијалама, односно у којој мери стандардизују своје политике, процедуре и праксе управљања људским ресурсима, као и у којој мери успевају да пренесу ове политике и праксе из централе компаније у филијале у страним земљама. Такође, спроведено истраживање је тежило да утврди да ли постоје сличности и разлике у приступима које користе различите мултинационалне компаније у решавању овог проблема.

Докторска дисертација је обухватила преглед резултата постојећих знања и научних истраживања из области међународног менаџмента људских ресурса, компаративну анализу праксе и искустава различитих мултинационалних компанија у вези са трансфером политика, процедура и пракси управљања људским ресурсима из централе мултинационалне компаније у стране филијале, факторе који утичу на трансфер и степен њиховог утицаја, као и критички осврт на досадашње резултате истраживања у овој области. У дисертацији је спроведено и презентовано истраживање са циљем да детаљније сагледа наведени проблем коришћењем шире литературе, на основу које је дат свеобухватан преглед уочених проблема у управљању људским ресурсима у мултинационалним компанијама, као и познате методе решавања ових проблема, како би се достигао одређени ниво научног сазнања у области међународног менаџмента људских ресурса.

Теме обрађиване у овој дисертацији спадају у веома актуелне области и са аспекта теорије и са аспекта праксе, па је њихова савременост очевидна. Оригиналност теме потврђена је емпиријским истраживањем у области међународног менаџмента људских ресурса (тј. трансфера политика и пракси управљања људским ресурсима из централа мултинационалних компанија у филијале у Србији) која до сада није била предмет проучавања у компанијама у Србији, што овом раду даје особеност и као такав представља нови и оригиналан допринос. Ранија истраживања спроведена у Србији нису се бавила тематиком која била предмет овог истраживања, односно трансфером политика и пракси управљања људским ресурсима из централа страних мултинационалних компанија у филијале у Србији, па је у том смислу истраживање које је саставни део ове дисертације значајно за развој научне мисли, посебно у земљама у транзицији, као што је Србија. Истраживање је делимично допринело и попуњавању недостатака у литератури која се бави међународним менаџментом људских ресурса у мултинационалним компанијама у Србији у вези са трансфером пракси управљања људским ресурсима из матичне компаније у њихове српске филијале.

У широком теоријском и емпиријском истраживању, кандидат је препознао могућност за превазилажење бројних проблема који осликавају менаџмент људских ресурса у Србији, од којих је један од значајнијих је унапређење пословања мултинационалних компанија у Србији. Имајући у виду чињеницу да је развој модерног менаџмента људских ресурса успорен у земљама у транзицији и да често има маргинализован значај, кандидат је имао за циљ и да препозна актуелне проблеме и да укаже на могућност избора приступа који би квалитативно унапредио пословање мултинационалних компанија и допринео њиховом бољем позиционирању, посматрано из перспективе изградње и развоја модерног менаџмента људских ресурса, што представља посебан оригиналан допринос ове дисертације.

Главни допринос овог истраживања је што је успело да на основу прикупљених резултата сумира, анализира и објасни значај фактора, идентификованих у постојећој теорији и пракси, који утичу на трансфер политика и пракси менаџмента људских ресурса у филијале мултинационалних компанија у Србији. На овај начин истраживање је у значајној мери попунило празнине у литератури која се бави међународним менаџментом људских ресурса у мултинационалним компанијама које послују у Србији, посебно у фонду научног знања у вези са трансфером пракси менаџмента људских ресурса из матичне компаније у филијале у Србији. Испитивањем степена у коме компаније стандардизују менаџмента људских ресурса политике и праксе идентификовани су фактори за које се очекује да у највећој мери могу утицати на ниво трансфера ових политика и пракси из централе у филијале мултинационалних компанија у Србији.

У дисертацији је дефинисан нов приступ за спровођење и унапређење активности менаџмента људских ресурса (са посебним освртом на прибављање људских ресурса и вредновање запослених) који ће моћи да примењују мултинационалне компаније које послују у Србији. Друштвени допринос дисертације огледа се у могућностима примене резултата у пракси у мултинационалним компанијама које послују у Србији, како би унапредиле своје пословање у Србији, посебно у погледу управљања људским ресурсима. Ово истраживање треба да помогне мултинационалним компанијама које већ послују у Србији, или које тек желе да оснују филијалу у Србији, да боље сагледају и разумеју могућности за трансфер пракси менаџмента људских ресурса из својих централа у српске филијале и варијабле које могу помоћи или отежати тај трансфер, као и да им олакша доношење одлуке о трансферу, тј. одлуке о томе да ли ће стандардизовати или локализовати своје политике у праксе менаџмента људских ресурса у филијалама у Србији, и у којој мери.

Овај рад има друштвени значај и зато што, поред мултинационалних компанија, и домаће компаније могу користити препоруке дате у оквиру новог приступа који је настао као резултат истраживања спроведеног у филијалама мултинационалних компанија у Србији. Домаће компаније се могу угледати на успешну праксу и широко искуство мултинационалних компанија које послују на истом тржишту и тако покушати да унапреде своје политике, процедуре и праксе за управљање људским ресурсима.

Приказ радова

Објављени научни радови др Татјане Ратковић могу се сврстати у следеће групе:

Радови који се односе на процес вредновања учинка запослених у међународном окружењу

Радови 1.2 и 2.1 баве се вредновањем учинка запослених у међународном окружењу, као једном од кључних функција међународног менаџмента људских ресурса.

У раду 1.2. разматра се једно од кључних питања у међународном менаџменту људских ресурса- у којој мери стране филијале мултинационалних компанија теже да примењују праксе вредновања учинка запослених из матичне компаније, односно праксе локалних компанија у земљи домаћину. Истраживање спроведено у оквиру докторске дисертације, а приказано у овом раду, показало је да праксе вредовања учинка запослених у филијалама мултинационалних компанија у овој земљи у великој мери личе на праксе које се примењују у матичној компанији. У раду је утврђено да преношење пракси вредновања из матичне компаније у страну филијалу зависи од степена у коме се филијала ослања на ресурсе матичне компаније, степена контроле матичне компаније над филијалом и старости филијале, и дата је препорука мултинационалним компанијама да узимају ове варијабле у разматрање приликом доношења одлуке о томе да ли желе да пренесу праксе вредновања учинка запослених из матичне компаније у своје филијале у овој земљи у транзицији, или желе да их прилагоде локалним праксама.

У раду 2.1. се објашњава значај вредновања учинка запослених у организацијама, са посебним освртом на компаније које послују у међународном окружењу у коме процес праћења и оцењивања учинка запослених постаје много комплекснији. У раду се указује на специфичности вредновања учинка запослених у међународном окружењу, при чему се објашњава разлика у вредновању учинка локалних запослених и експатријата (тј. запослених који потичу из земље у којој се налази централа мултинационалне компаније). Анализом уобичајених проблема и изазова са којима се сусрећу мултинационалне компаније у међународном вредновању људских ресурса, рад идентификује елементе у којима постоји могућност за побољшање овог процеса. У раду су дате препоруке за имплементацију најбоље праксе у вредновању запослених у међународном контексту, које се пре свега односе на: дефинисање јасно разумљивих, валидних и поузданих критеријума за мерење учинка запослених, обезбеђивање тренинга за оцењиваче, пружање повратних информација запосленима о резултатима процеса вредновања, коришћење система вредновања са више оцењивача, итд.

Радови који се односе на проблем експатријације у међународном менаџменту људских ресурса:

У раду 2.4. разматра се значај функције менаџмента људских ресурса у међународном окружењу, имајући у виду да се ефективно управљање људским ресурсима данас сматра кључем успеха мултинационалних компанија. Рад се фокусира на идентификацију проблема са којима се суочавају мултинационалне компаније у управљању разноврсном радном снагом у међународном контексту. Разматра се улога прибављања људских ресурса у међународном менаџменту људских ресурса, са посебним освртом на кључне одлуке које компанија мора да донесе у вези са избором одговарајућег микса експатријата и локалних запослених у својим страним филијалама. Након разматрања предности и недостатака запошљавања обе врсте

запослених, рад указује на то да се мултинационална компанија приликом доношења ове одлуке не може фокусирати само на једну групу запослених (тј. само на запослене из матичне земље компаније или само на локалне запослене), већ мора узети у обзир различите правне, техничке, културне и финансијске аспекте који могу утицати на доношење ове одлуке.

Рад 3.1. покушава да истражи значај и улогу експатријата у остваривању успеха мултинационалне компаније у међународном пословању, како би указао на предности које ангажовање ове групе запослених може донети мултинационалној компанији. Циљ рада је да покуша да сагледа један од кључних проблема са којим се суочавају мултинационалне компаније у глобалном окружењу– процес експатријације, са посебним освртом на стање у погледу броја експатријата из матичне земље мултинационалне компаније и тренда промене њиховог броја у филијалама страних мултинационалних компанија у Србији, као и порекла менаџера на кључним позицијама у филијалама (генералног директора и менаџера за људске ресурсе). Емпиријско истраживање спроведено у овим филијалама указало је на извесне специфичности филијала мултинационалних компанија у Србији у којима је, супротно очекивањима заснованим на теоријским концептима и резултатима истраживања других аутора у другим земљама и окружењима, број експатријата повећан од оснивања филијала до данас. Међутим, како је и било очекивано, анализа резултата је показала да су у већини филијала од оснивања до данас експатријате на позицији генералног директора филијале и менаџера за људске ресурсе временом заменили локални менаџери, што компанијама, осим смањења трошкова, доноси и бројне друге предности.

Радови који се баве проблемима менаџмента људских ресурса у конкретним секторима

У раду 2.2. се анализирају вештине запослених у јавној администрацији од којих у великој мери зависи ефективност јавног сектора. Разматрају се захтеви за новим вештинама које су данас неопходне запосленима у јавном сектору (пре свега, у погледу дигиталне писмености запослених), а које је наметнуло увођење информационо-комуникационих технологија у пословање. Рад идентификује бројне изазове са којима се сусрећу земље у развоју на почетку процеса имплементације е-управе, пре свега у погледу ниског нивоа писмености запослених у јавној администрацији у области информационо-комуникационих технологија и поседовања "е-вештина". Рад се фокусира на идентификацију одговарајућег микса специфичних вештина које се захтевају од експерата у процесу развоја и имплементације е-управе. У закључку рада се дају препоруке различитих канала који се могу користити за стицање вештина потребних запосленима у јавном сектору, и предлаже се коришћење приступа усмереног на корисника у обезбеђивању захтеваних вештина.

Рад 1.1 бави се проблемима менаџмента људских ресурса у пољопривредном и прехрамбеном сектору у Србији. Циљ овог рада је да покуша да испита у којој мери пољопривредне и прехрамбене компаније у страном власништву у Србији примењују кључне процесе менаџмента људских ресурса, да утврди да ли ове процесе спроводи компанија или их поверева специјализованим агенцијама, као и да идентификује варијабле које имају утицај на начин спровођења ових процеса у компанијама. Истраживање спроведено у компанијама у овом сектору потврдило је очекивања да

анализиране компаније спроводе већину кључних активности менаџмента људских ресурса. У закључку рада наводи се да се све анализиране активности углавном спроводе у компанијама (тј. компаније ређе ангажују агенције специјализоване за обављање тих послова), док начин на који компанија спроводи кључне процесе управљања људским ресурсима најчешће зависи од величине компаније и величине одељења за људске ресурсе, што указује на то да стране компаније које послују у овом сектору у Србији морају узети у обзир ове варијабле приликом доношења одлуке о томе да ли да саме спроводе кључне активности менаџмента људских ресурса или да њихово спровођење повере специјализованим агенцијама.

Радови који се баве осталим проблемима менаџмента људских ресурса

Рад 2.3. бави се управљањем знањем, чији је основни задатак да унапреди иновативност и учинак организације кроз ефикасно коришћење знања. Рад указује на то да се резултат развоја савремених технологија као и њихова примена у свим сферама живота и рада осликава и на управљање знањем. Међутим, иако је потреба за применом нових технологија велика, управљање знањем се више односи на људе, међуљудске односе и комуникацију. Тимски рад, колаборација и друге форме међуљудских интеракција представљају основу за креирање одговарајућег баланса између информација и знања. У овом раду предлаже се коришћење савремених технологија- вики алата, за управљање знањем, истичући посебно њихов значај када је реч о колаборативном креирању имплицитног знања као вредности компаније. У раду се закључује да у корпоративном контексту вики алати треба да се користи за задатке који подразумевају тимски рад, комплексност и промишљање, тј. за сарадњу међу запосленима, а уколико се правилно користе могу подстицати слободну колаборацију и повећати ангажовање запослених.

Б. Оцена испуњености услова

У следећој табели приказан је кратак резиме везан за публикације др Татјане Ратковић:

Име и презиме: Др Татјана Ратковић	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	2	-	-

Рад у научној часопису националног значаја објављен у целини	-	1	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	2	-	2
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	-	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Др Татјана Ратковић је објавила радове у области за коју се бира у часописима међународног значаја и зборницима научних скупова међународног значаја. Објавила је два рада у часописима међународног значаја (М24) верификованих посебном одлуком на тему која припада проблему истраживања докторске дисертације као први или једини аутор. Такође, има рад објављен у водећем часопису националног значаја (М51) у коме је једини аутор. Кандидат има четири рада објављена на међународним конференцијама (М33), који су сви штампани у целини. Објављени научни радови, као и докторска дисертација др Татјане Ратковић припадају ужој научној области Менаџмент људских ресурса за коју је расписан конкурс.

Комисија сматра да, на основу резултата научног и наставног рада, др Татјана Ратковић задовољава критеријуме за избор у звање доцента прописане Законом о високом образовању, Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

II ДР ВАЛЕНТИН КОЊА

А. Биографски подаци

Др Валентин Коња рођен је 10. 4.1987. у Зрењанину. Завршио је основне академске студије 2011. године на Факултету техничких наука, Универзитета у Новом Саду, на одсеку Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент, смер менаџмент људских ресурса, са просечном оценом 9.17 (стечено академско звање: дипломирани инжењер менаџмента). Исте године на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду завршио је и мастер академске студије на одсеку индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент, смер менаџмент људских ресурса, са просечном оценом 10.00 (стечено академско звање: мастер инжењер менаџмента), као и специјалистичке струковне студије VII/2 степена, смер менаџмент људских ресурса, са просечном оценом 10.00 (стечено стручно звање: струковни инжењер менаџмента – специјалиста за менаџмент људских ресурса).

Докторску дисертацију под насловом "Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених" одбранио је 30.6.2014. године на Факултету техничких наука, Универзитета у Новом Саду, на Департману за индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент и стекао звање доктора наука- Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент. Поља академске активности и истраживања кандидата укључују: лидерство, менаџмент људских ресурса, организационо понашање, инжењерски менаџмент, просечна оцена је износила 10.00.

Поседује следеће радно искуство:

- април 2005.- новембар 2006, Организација: "Visual Computer", Зрењанин. Позиција: General Manager (власник).
- новембар 2006.- октобар 2007. Организација: "Select modelling agency", Београд. Позиција: Part-time организатор школа манекенства и догађаја.
- октобар 2007.- јануар 2008, Организација: "ТТС Logistic", Београд. Позиција: Пословни администратор.
- август 2008.- фебруар 2009, Организација: "Омладинско-студентска задруга Булевар", Београд. Позиција: Координатор људских ресурса (регрутовање, ресоурсинг и алокација људских ресурса, комуникације).
- март 2012.– јун 2014, Интердисциплинарни истраживачки пројекат Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије: "Унапређење конкурентности Србије у процесу приступања Европској Унији", при Факултету техничких наука, Нови Сад. Позиција: Истраживач (стипендиста министарства).
- јануар 2015– Тренутно: Пројекат "Ефекти организационе комуникације на организационо понашање запослених", Акција Владе АПВ "Право на прву шансу", Универзитет у Новом Саду, Економски факултет Суботица.

Др Валентин Коња поседује изражене лидерске вештине и способности, посвећеност за рад са људским ресурсима (развој, мотивација, регрутовање, односи са и између запослених, тимски рад), само-мотивисаност и проактивност, изузетно висок ниво одговорности, менаџерске и организационе способности, предузетнички дух,

спремност за рад у тиму (изузетан је тимски играч), способност за рад под притиском, изузетну комуникативност, аналитичке способности и обраћање пажње на детаље и познаје прописе и законске захтева у области радног права и међуљудских односа.

Др Валентин Коња је био стипендиста-докторант Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије од марта 2012. до јуна 2014. године. Био је стипендиста Републике Србије у 2007/2008. и 2008/2009. школској години и стипендиста Града Зрењанина у 2008/2009. и 2011/2012. школској години. Освојио је прво место на републичком такмичењу у области информатике 2001. године. Др Валентин Коња поседује напредни ниво знања енглеског и мађарског језика, као и професионални ниво рада на рачунару.

Поседује сертификат Cisco Entrepreneur Institute iExec Enterprise Essentials v.3.0 coursework. Учествовао је у неколико економских симулација у организацији Junior Achievement Young Enterprise Србија (са подршком USAID, CHF, Европски покрет Србије). Такође је учествовао на разним семинарима. Поседује возачку дозволу Б категорије (активан је возач и има сопствено возило).

Континуирана едукација и сертификати

- Поседује сертификат Cisco Entrepreneur Institute iExec Enterprise Essentials v.3.0 coursework
- Учествовао је у неколико економских симулација у организацији Junior Achievement Young Enterprise Србија (са подршком USAID, CHF, Европски покрет Србије)
- Учествовао је на разним семинарима.

Б. Дисертације

Др Валентин Коња, *Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених*, Докторска дисертација, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, 2014.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

Кандидат нема наставно искуство.

Педагошки рад

Кандидат нема педагошко искуство.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Валентина Коње су: лидерство, менаџмент људских ресурса, организационо понашање, инжењерски менаџмент.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Др Валентин Коња је учествовао у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

- Март 2012.–јун 2014, Интердисциплинарни истраживачки пројекат Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије: *Унапређење конкурентности Србије у процесу приступања Европској Унији*, при Факултету техничких наука, Нови Сад. Позиција: Истраживач (стипендиста министарства).
- Јануар 2015– тренутно: Пројекат *Ефекти организационе комуникације на организационо понашање запослених*, Акција Владе АПВ "Право на прву шансу", Универзитет у Новом Саду, Економски факултет Суботица.

Др Валентин Коња је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М20:

- 1.1. **Коња, В.**, Матић, Д., & Лалић, Д. (2014). Social Constructionist perspective of the Leadership in Serbia. *Engineering Economics*, 25(4), pp. 437-449. [M21]
- 1.2. **Коња, В.**, Грубић-Нешић, Л., & Matic, D. (2014). The Influence of Leader-member Communication on Organizational Commitment in a Central European Hospital. *Acta Polytechnica Hungarica*, pp. In press. [M23] (потврда достављена)

2. Категорија М30:

- 2.1. Лалић, Д., Гајић, С., & **Коња, В.** (2012). Social Media influence on Mass Customization and Personalization process. *Proceedings of the 5th International conference on Mass Customization and Personalization in Central Europe (MCP - CE 2012)*, Sept. 19-21, Novi Sad, Serbia, pp. 136-139. [M33]
- 2.2. **Коња, В.**, Митровић, С., & Милисављевић, С. (2012). Human capital and changes in population. *Proceedings of the International scientific conference on Population: development/crisis*, Dec. 8, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 225-233. [M33]
- 2.3. **Коња, В.**, Узелац, О., Грубић-Нешић, Л., Лалић, Д., Грујић, А. (2013). Legal frameworks of leaders and associates successful functioning, *Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)"*, March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 153-164. [M31]
- 2.4. Матић, Д., **Коња, В.**, Бојовић, В., Лалић, Д., Масникоса, В. (2013). Leadership and organizational learning, *Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)"*, March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 143-152. [M31]

- 2.5. **Коња, В.**, Матић, Д. (2013). The role of human resources management in engineering management, Proceedings of the “International May Conference on Strategic Management (IMKSM 2013)”, May 24-26, Technical Faculty Bor, Bor, Serbia, pp. 704-710. [M33]
- 2.6. Милисављевић, С., Митровић, С., **Коња, В.** (2013). Serbian reindustrialization as a chance for better tomorrow – Opportunities and threats from customers perspective, Proceedings of the International scientific conference "Deindustrialization: Phenomena, Consequences", June 15, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 173-182. [M33]
- 2.7. **Коња, В.**, Матић, Д., Узелац, О., Грујић, А. (2014). Criticism of leadership scholarship and education: The case of Serbia, Proceedings of the "International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014)", January 04-05, Beijing, China, pp. 341-345, Индексирано у Thomson ISI. [M33]
- 2.8. **Коња, В.**, Грујић, А., Матић, Д., Милић, Б. (2014). The role of sexes in leader-member exchange: women’s leadership perspective, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. 123-128. [M31]
- 2.9. Милић, Б., Узелац, О., Нушева, Д., Матић, Д., **Коња, В.** (2014). Challenges of women leadership in international business environment, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. 129-134. [M31]
- 2.10. Матић, Д., **Коња, В.**, Марић, М., Милић, Б. (2014). The impact of cultural differences and leaders on business effectiveness in virtual organizations, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. 317-320. [M31]
- 2.11. **Коња, В.**, Матић, Д., Павловић, Ј. (2015). Неконвенционални начини приступању истраживања лидерства, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. In press. [M31] (Кандидат није доставио рад на увид)
- 2.12. **Коња, В.**, Матић, Д., Павловић, Ј. (2015). Ефекти тимског вођства на функционисање организација и правни оквир дјеловања, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. In press. [M31] (Кандидат није доставио рад на увид)
- 2.13. Матић, Д., **Коња, В.**, Нушева, Д., Милић, Б. (2015). Трансформацијско вођство, организацијско учење и иновације као начини унапређења организацијских перформанси, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. In press. [M31] (Кандидат није доставио рад на увид)
- 2.14. Матић, Д., **Коња, В.**, Милић, Б. (2015). Утјецај дијелења знања на задовољство послом запосленика, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Оpatija, Croatia, pp. In press. [M31] (Кандидат није доставио рад на увид)

2.15. Узелац, О., Грујић, А., **Коња, В.** (2015). Положај јавног билежника као подузетника коме су повјерене јавне власти, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. [M31] (**Кандидат није доставио рад на увид**)

3. Категорија M50:

3.1. **Коња, В.** (2011). Influence of leadership style on business behavior of employees. Proceedings of the Faculty of Technical Sciences, 26(13), pp. 3096-3099. [M53]

4. Категорија M70:

4.1. **Валентин Коња**, *Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених*, Докторска дисертација, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, 2014. [M71]

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Кандидат није доставио на увид докторску дисертацију, али из наслова Комисија је закључила да докторска дисертација спада у област менаџмента људских ресурса.

Приказ радова

Како у пријави кандидата нису наведене области у које се могу сврстати објављени радови, анализом достављених радова може се закључити да објављени научни радови др Валентина Коње могу да се сврстају у следеће групе:

Радови који се баве лидерством:

Радови 1.1, 1.2, 2.3, 2.4, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10 и 3.1 баве се различитим аспектима лидерства. У раду 1.2. разматра се утицај комуникације између лидера и његових следбеника на посвећеност запослених организацији. Притом се посебна пажња посвећује мишљењу запослених о квалитету комуникације коју остварују са лидером. Емпиријским истраживањем спроведеним међу запосленима једне болнице у овом раду доказано је постојање повезаности комуникације између лидера и његових следбеника и организационе посвећености запослених.

У раду 3.1. анализира се утицај стила лидерства на пословно понашање запослених. Овај рад је фокусиран на размену између лидера и следбеника. У раду се теоријски и практичним истраживањем анализирају дефинисани параметри лидерства и на основу резултата истраживања предлажу мере за унапређење пословних процеса.

У раду 2.3. указује се на основне проблеме између правних оквира, односа између лидера и сарадника и њиховог успешног функционисања. Рад анализира начине деловања постојећих правних оквира на развој и примену лидерства у пракси, меру у којој правни оквири пружају подстицај лидерима и њиховим сарадницима за њихов заједнички развој и успешно деловање, и на крају даје предлог решавања ових проблема по узору на успешне моделе из развијених земаља.

Рад 2.4. бави се повезаношћу лидерства и организационог учења, као једног од најважнијих извора конкурентске предности организација. Рад покушава да укаже на то како лидери могу утицати на процесе колективног учења у тимовима и организацијама. У раду су дате препоруке за превазилажење постојећих препрека у овом процесу, као и примери како лидери могу побољшати процесе организационог учења.

Радови 1.1. и 2.7. баве се проблемима лидерства у Србији. У раду 1.1. даје се социјално конструкционистичка перспектива лидерства. Анализира се нови приступ лидерству-дискурзивно лидерство је виђено као одговарајући модел за истраживање спроведено у раду. Циљ рада је да укаже на друштвени и културни контекст у коме се развија лидерство. У раду је, на примеру менаџера у Србији, показано да је улога комуникације у лидерству веома значајна, али и спремност менаџера да прихвати нове вредности и стандарде у развоју свог лидерства. У раду 2.7. даје се критички осврт на проблеме лидерства у Србији. Као основни проблем наводи се мањак правих лидера у овој земљи, недовољно знања о савременим принципима менаџмента и лидерства који би требало да омогуће примену нових приступа запосленима и новог психолошког уговора између запосленог и послодавца.

Радови 2.8. и 2.9. баве се различитим аспектима женског лидерства. У раду 2.8. се указује на значај анализе утицаја пола лидера на размену између лидера и сарадника, и сагледава размена између лидера и сарадника из угла женског лидерства, док се у раду 2.9. анализирају изазови женског лидерства у међународном окружењу, са циљем да се утврди да ли предности женског лидерства у организацијама имају исти значај у глобалним пословним операцијама, као и да се пружи увид у законску регулативу у области регулисања запошљавања жена у међународном пословном окружењу.

Рад 2.10. бави се анализом утицаја лидера на учинак виртуелне организације састављене од виртуелних тимова. Посебна пажња се посвећује културолошким разликама у комуникацији виртуелних тимова који комуницирају искључиво путем информационо-комуникационих технологија.

Радови који се баве другим проблемима менаџмента људских ресурса:

У раду 2.5. анализира се повезаност менаџмента људских ресурса и инжењерског менаџмента, као једне од најважнијих мултидисциплинарних области која интегрише карактеристике и принципе различитих инжењерских наука у менаџменту. Рад указује на то да је ова повезаност веома значајна, а да је менаџмент људских ресурса неизбежан и кључни део инжењерског менаџмента.

У раду 2.2. анализира се утицај тренда смањивања броја становника у Србији на људски капитал, као део интелектуалног капитала организације. Рад објашњава све већи проблем старења становништва, који доводи до смањења броја радно способних младих људи, а повећања броја старијих пензионисаних људи који не учествују у људском капиталу и покушава да укаже на то да се и друштво и организације морају фокусирати на стварање услова за развој људског капитала и креирање оквира који ће минимизирати отпор запослених према учењу и на тај начин олакшати развој људског капитала.

Радови који се односе на остале научно-стручне области:

Рад 2.6. бави се процесом реиндустријализације у Србији из перспективе потрошача, у коме ће највећи терет сносити запослени од којих се очекује да олакшају спровођење овог изузетно комплексног процеса. У раду 2.1. анализира се утицај друштвених медија на процес масовног прилагођавања и персонализације, као потпуно нов вид комуникације између организација и потрошача. Ови радови се по предмету истраживања не могу сврстати у ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

Кандидат није доставио на увид радове 2.11, 2.12, 2.13, 2.14 и 2.15, због чега није дат њихов приказ нити су узети у разматрање.

Б. Оцена испуњености услова

У следећој табели приказан је кратак резиме везан за публикације др Валентина Коња:

Име и презиме: Др Валентин Коња	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
Научне публикације	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	1	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	1	-	-
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	5	-	5
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-

Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	-	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Анализом резултата научног рада кандидата др Валентина Коње Комисија је утврдила да кандидат не задовољава услове прописане чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, имајући у виду да нема најмање један рад објављен у часопису водећег националног значаја, или поглавље у научној књизи/монографији, или рад у тематском зборнику са рацензијом, или превод изворног текста у облику студије, поглавља или чланка, односно превод или стручну редакцију превода научне монографије/књиге или методичку публикацију у области образовања и наставе. Поред тога, др Валентин Коња нема педагошко искуство.

На основу наведеног Комисија сматра да кандидат др Валентин Коња не испуњава услове предвиђене за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

III ДР ДРАГАН МАРКОВИЋ

A. Биографски подаци

Др Драган Марковић рођен је 18. 6.1958. године у Деспотовцу. Основну школу завршио је у Деспотовцу 1973. године, а затим је уписао Средњу машинско техничку школу коју је завршио у Деспотовцу 1977. године са одличним успеом као ђак генерације. Школске 1977/1978. године уписао је Војну академију у Београду и исту завршио 1981. године. Дипломирао је на Војној академији из области телекомуникације (веза) са темом дипломског рада "Интегрисана кола на средствима везе". Последипломске магистарске студије на Војној академији у Београду уписао је 1996. године, а магистарски рад из области менаџмента, на тему "Утицај кадрована на борбену готовост одбранио је 2.11.2000. године и стекао академски назив магистар војних наука. Докторску дисертацију из области менаџмента, под насловом "Утицај оптималног избора кадра на борбену готовост јединица" одбранио је 14.11.2005. године на Војној академији у Београду и стекао научно звање доктор војних наука. У

наставно звање доцент, као спољни сарадник, на Војној академији у Београду изабран је 12.05.2006. године.

Након завршетка Војне академије у периоду од 1981. до 1985. године изводио је наставу и обуку војницима, а од 1985. до 2006. године обављао је послове из области менаџмента и управљања људским ресурсима у командама армије, корпуса и копнених снага у Скопљу и Нишу. У периоду од 1985. до 2000. године радио је као референт за персоналне послове да би од 2000. до 2006. године обављао послове начелника за кадрове и статусна питања припадника војске. Служба у војсци престала му је 2006. године када је пензионисан по одлуци Министра одбране, са 48 година живота и 30 година стажа. У току свог радног века у војсци је обављао послове који се односе на менаџмент људских ресурса, односно планирање, прибављање, селектовање, обуку, постављање на радно место, напредовање и пензионисање припадника војске.

У периоду од 2006. до 2009. године радио је на Вишој, а након акредитације Високој школи за менаџмент у саобраћају у Нишу у својству наставника – професора струковних студија и изводио наставу из предмета: Основе менаџмента, Менаџмент људских ресурса, Стратегијски менаџмент у саобраћају, Основе маркетинга, а на Вишој економској школи у Нишу, уговором о извођењу наставе, Царине и царински систем и Царински поступак. На Високој школи струковних студија за криминалистику и безбедност у Нишу био је запослен од 2009. до марта 2010. године и поново од 2014. године. Био је рецензент уџбеника "Безбедносни менаџмент", др Миле Стојковић, Висока школа струковних студија за криминалистику и безбедност, Ниш, 2010.

Б. Дисертације

Др Драган Марковић, *Утицај оптималног избора кадра на степен борбене готовости јединица*, Докторска дисертација, Војна академија, Београд, 2005.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

- 2006. године изабран је у наставно звање доцент, као спољни сарадник, на Војној академији у Београду
- 2006-2009. био је ангажован као наставник- професор струковних студија на Високој школи струковних студија за менаџмент у саобраћају у Нишу на предметима: Основи менаџмента (2006- 2009.), Управљање људским ресурсима (2008- 2009.), Стратегијски менаџмент у саобраћају (2008- 2009.), Основи маркетинга (2006- 2009.) и Пословна етика (2008- 2009).
- 2007-2008. био је ангажован као наставник- професор струковних студија на Вишој економској школи у Нишу на предметима: Царине и царински систем и Царински поступак.
- од 2009. био је ангажован, а затим 2010. изабран у звање наставника-професора струковних студија на Високој школи струковних студија за криминалистику и безбедност у Нишу на предмету Управљање људским ресурсима (2010-2014.)

Педагошки рад

Кандидат није доставио податке о студентској евалуацији његовог педагошког рада.

Списак уџбеника и помоћне наставне литературе

1. Марковић, Д., (2006). Основе менаџмента (скрипта), ВШМСЦ, Ниш.
2. Марковић, Д., (2007). Основе маркетинга (скрипта), ВШМСЦ, Ниш.
3. Марковић, Д. (2008). Царински систем и царински поступак (скрипта), Виша економска школа, Ниш.

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Области научног интересовања др Драгана Марковића су: менаџмент и менаџмент људских ресурса.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Кандидат није доставио податке о ангажовању на научноистраживачким и стручним пројектима.

Др Драган Марковић је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М30:

1.1 **Марковић Д.** (2013). *Критеријум за оптимално утврђивање и решавање вишкова запослених*, Научни међународни скуп, Факултет за правне и пословне студије, Нови Сад, ISBN 978-86-7910-068-9, стр.391-403. [М33]

1.2 Милутиновић, М., **Марковић Д.** (2010). *Мотивација запослених на пословима безбедности као фактор менаџмента људских ресурса*, Научни међународни скуп, Нови Сад. [М33]

2. Категорија М40:

2.1 **Марковић, Д.** (2006). *Кадровање у Војсци*, Студио, Београд, стр. 210, COBISS.SR-ID 129230860, ISBN 86-908389-0-2. [М41]

2.2 **Марковић, Д.** (201_). *Менаџмент људских ресурса* (уџбеник), Ниш, стр.194. (рукопис припремљен, следи лектура и рецензија). [М43]

3. Категорија М50:

3.1 **Марковић, Д.** (2001). *Полазне основе при избору кандидата*, Војно дело 1/2001, Београд, UDK 355.255, ISSN 0042-8426, стр.90-105. [М52]

3.2 **Марковић, Д.** (2001). *Утицај кадрована на командовање*, Војно дело 3/2001, Београд, UDK 355.23:.355.133.4, стр.108-118. [М52]

3.3 **Марковић, Д.** (2011). *Повезаност провере радне ефикасности и напредовања запослених, часопис "Civitas", бр.2, Факултета за правне и пословне студије, Нови Сад, COBISS.SR-ID 261516807,UDK 005.96, ISSN 22174958, стр. 157-183. [M53]*

3.4 **Марковић, Д.** (2008). *Оцењивање успешности и способности кадрова, Зборник радова Више школе за менаџмент у саобраћају и царини, Ниш, ISBN 978-86-84473-14-3, стр.113-128. [M53]*

3.5 **Марковић, Д.** (2008). *Улога и значај људских ресурса у процесу информационог описмењавања грађана, Зборник радова Више школе за менаџмент у саобраћају и царини, Ниш, ISBN 978-86-84473-14-3, стр.140-143. [M53]*

3.6 **Марковић, Д.** (2008). *Како створити успешан тим и бити успешан лидер, Зборник радова Више школе за менаџмент у саобраћају и царини, Ниш, ISBN 978-86-84473-14-3, стр.82-88. [M53]*

4. Категорија M70:

4.1 Марковић Д. (2005). *Утицај оптималног избора кадра на степен борбене готовости јединица, Војна академија у Београду. [M71]*

4.2 Марковић Д. (2000). *Утицај кадровања на борбену готовост јединица, Војна академија у Београду, 2000. [M72]*

Б. Оцена испуњености услова

У следећој табели приказан је кратак резиме везан за публикације др Драгана Марковића:

Име и презиме: Др Драган Марковић	Звање у које се бира: Доцент		Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса	
Научне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	2	-	-
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	1	-	1
Рад у зборнику радова са националног	-	-	-	-

научног скупа објављен у целини				
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	2	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Кандидат др Драган Марковић није доставио у пријави на конкурс ниједан рад у целини, већ само апстракте, због чега радови које је објавио овај кандидат нису могли бити разматрани нити су узети у обзир.

Такође, увидом у списак радова које је објавио др Драган Марковић може се закључити да кандидат не испуњава критеријуме предвиђене чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања звања наставника на Универзитету у Београду, а имајући у виду да нема најмање један рад објављен у научног часопису са SCI листе, односно у часописима са SSCI, ANCI, ERIH или листе престижних светских часописа за поједине научне области коју утврђује Универзитет на предлог факултета, или најмање два рада објављена у часопису међународног значаја верификованог посебном одлуком.

На основу наведеног Комисија сматра да, на основу резултата научног рада, др Драган Марковић не задовољава критеријуме за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

IV ДР МАРИЈА РУНИЋ РИСТИЋ

A. Биографски подаци

Др Марија Рунић Ристић рођена је 14.11.1979. године у Новом Саду. Завршила је гимназију "Светозар Марковић" у Новом Саду 1998. Дипломирала је 2005. на Филозофском факултету у Новом Саду, на катедри за Енглески језик и књижевност. Последипломске студије на Факултету за менаџмент, на Универзитету Привредна академија, у Новом Саду уписала је 2005. године. Магистрирала је 2007. године на тему "Употреба страних израза у менаџменту људских ресурса као елемент интелектуалног капитала организације" под менторством проф. др Лепосаве Грубић Нешић. Докторирала је 2012. на тему "Истраживање процеса професионализације менаџера у условима транзиције" на Факултету техничких наука, на Универзитету у Новом Саду, под менторством проф. др Илије Ћосића (ужа научна област: Управљање људским ресурсима)

Од 2002. до октобра 2012. године била је запослена као предавач Енглеског језика на Факултету за менаџмент у Новом Саду. Од 2004. до 2006. године била је ангажована као хонорарни предавач на Вишој школи за пословне секретаре и менаџмент у Новом Саду. У августу 2005. године била је гостујући предавач на ISIS Greenwich School of English у Лондону, у Енглеској. Од октобра 2012. до јула 2013. Године радила је као самостални сарадник на Високој техничкој школи струковних студија у Зрењанину. Од јула 2013. до октобра 2014. године била је запослена на Високој техничкој школи струковних студија у Зрењанину у звању доцента. Од јуна 2013. године запослена је у звању доцента на Факултету за менаџмент у Сремским Карловцима, на Универзитету Унион.

Била је ментор и члан комисија за одбрану завршних радова основних и мастер академских студија. Од 2013. године члан је комисије за нострификацију диплома на Факултету за менаџмент у Сремским Карловцима. Била је члан организационог одбора научног стручног скупа "Предузетништво, инжењерство и менаџмент" на Високој техничкој школи струковних студија у Зрењанину 2012. године. Од 2010. године члан је тима за Стратегију мобилности наставника, сарадника и студената на Факултету за менаџмент у Новом Саду. Од 2009. до 2012. године била је координатор за енглески језик на Факултету за менаџмент у Новом Саду. Од 2005. године члан је организационог одбора међународног скупа "На путу ка добу знања" на Факултету за менаџмент у Новом Саду. Од 2004. године припрема студенте за одлазак на студентско такмичење Менаџеријада у сарадњи са Студентским парламентом на Факултету за менаџмент у Новом Саду. Од 2004. године координатор је дебатног тима на Факултету за менаџмент у Новом Саду.

Поред одличног познавања енглеског језика, поседује напредни ниво знања немачког језика и основни ниво знања португалског језика.

Континуирана едукација и сертификати

- 2014.– Практичар трансакционе анализе, ТА центар – Асоцијација трансакционих аналитичара Србије, Психополис институт
- 2014.– Тренер асертивне комуникације, Асертивни тренингинструктивни курс, Психополис институт
- 2013.– Основни сертификат из Трансакционе анализе, ТА центар – Асоцијација трансакционих аналитичара Србије, Психополис институт

- 2005.– TESOL (Certificate in Teaching English to speakers of other languages, Trinity College, London)
- 2004.– CPE (Certificate of Proficiency in English, University of Cambridge)

Б. Дисертације

Др Марија Рунић Ристић, *Истраживање процеса професионализације менаџера у условима транзиције*, Докторска дисертација, Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, 2012. Ментор: проф. др Илија Ћосић.

В. Наставна активност

Наставно искуство и научна звања

- од 2002. до октобра 2012. на Факултету за менаџмент у Новом Саду била је ангажована на основним академским студијама на предметима: Пословни енглески, Општи енглески и на мастер академским студијама на предмету Пословни енглески.
- од октобра 2012. до јула 2013. године на Високој техничкој школи струковних студија у Зрењанину као самостални сарадник била је ангажована на предметима: Организационо понашање, Маркетинг, Основе менаџмента, Пословна етика.
- у јуну 2013. изабрана је у звање доцента на Факултету за менаџмент у Сремским Карловцима, на Универзитету Унион, где је била ангажована на основним академским студијама на предметима: Управљање људским ресурсима, Пословно комуницирање, и на мастер академским студијама на предмету Стратегијски менаџмент људских ресурса
- од јула 2013. до октобра 2014. била је ангажована у звању доцента на Високој техничкој школи струковних студија у Зрењанину.

Педагошки рад

Кандидат др Марија Рунић Ристић није доставила податке о студентској евалуацији свог педагошког рада.

Списак уџбеника и помоћне наставне литературе

- Рунић Ристић М, (2013), Пословна етика– скрипта, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин
- Рунић Ристић М., (2013), Организационо понашање – скрипта, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин

Г. Библиографија научних и стручних радова

Области научног рада

Како у пријави кандидата нису наведене области научног интересовања кандидата др Марије Рунић Ристић, Комисија је увидом у објављене радове издвојила следеће

области научног интересовања кандидата: образовање и образовање на даљину, пословна етика у инжењерској и менаџерској професији, употреба страних стручних термина у комуникацији у организацијама, емоционална економија у организацијама.

Научноистраживачки и стручни пројекти

Др Марија Рунић Ристић је учествовала у извођењу следећих научно-истраживачких и стручних пројеката:

- *Иновативност, креативност, учење– свакодневно искуство успешног бизниса*, покрајински пројекат
- *Иновациона култура као фактор у формирању и развоју иновационих система* (Пројекат Секретеријата за науку и технолошки развој АП Војводина)

Др Марија Рунић Ристић је аутор или коаутор у следећим научним публикацијама:

1. Категорија М20:

1.1. **Рунић Ристић М.**, Ћосић И., Мирков С., (2013), Recruitment and education for management profession, Didactica Slovenica, Novo Mesto, Slovenija, vol 28., No 2, pp.131-146, ISBN 0353-1392, UDC 371/372 [M23]

2. Категорија М30:

2.1. Ловрековић З., Ристић И., **Рунић М.** (2007): Web tools as a support for tutorial work with students, VII National Conference ETAI 2007, Ohrid Macedonia, Paper No. E2-7, ISBN: 98-9989-2175-3-X [M33] (**Кандидат није доставио рад на увид**)

2.2. Ристић Д., **Рунић М.**, Вучетић М., Тодоровић Б. (2007): Прати тај пут - пут којим се ређе иде, 5. Међународна конференција На путу ка добу знања, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 16-31, ИСБН: 978-867-85067-25-9 [M33]

2.3. Ристић Д., **Рунић М.**, Боршош А. (2008): Како да се заволи фирма, 6. Међународна конференција На путу ка добу знања, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 406-417, ИСБН: 978-86-85067-29-7 [M33]

2.4. Ристић И., **Рунић М.**, (2008.) Knowledge Assessment In Higher Education by Use of the Distance Learning Education System, International Scientific Conference UNITECH 08, Gabrovo, vol.3, PP. III-312-III 316, ISSN: 1313-230X [M33]

2.5. Ристић И., **Рунић М.**, (2009.), Употреба система за електронско образовање на примеру провера знања у високо образовној институцији, Пета Мајска конференција о стратегијском менаџменту, Технички факултет Бор, стр. 138-146, ИСБН: 978-86-80987-67-5 [M33]

2.6. **Рунић М.**, Мирков С., Ристић И. (2009.), Connection of Intellectual Capital Components with Correct Use of Foreign Language Expert Terms, International Scientific Conference UNITECH 09, Gabrovo, vol. III, pp. III-460-468, ISSN:1313-230-X [M33]

2.7. Мирков С., **Рунић М.**, (2009), Инжењерска етика: значајан чинилац инжењерског образовања, 5 Интернационални симпозијум Технологија, информатика, образовање за друштво учења и знања, Нови Сад, стр. 122-131, ИСБН: 978-86-7447-083-1 [M33]

2.8. Мирков С., Матотек М., **Рунић Ристић М.**, (2011.) Регрутација и социјализација за професију информатичар, Зборник радова, књига 2, 6.међународног симпозијума

Технологија, информатика и образовање, ТИО6, Чачак, стр.558-574., ИСБН:978-86-7776-127-1, УДЦ: 371.3:004 [М33]

2.9. **Рунић Ристић М.**, Мирков С. (2012), The Importance of Professional Managerial Ethics as a Part of Business Ethics, International Scientific Conference UNITECH, Gabrovo, vol.III, pp. III-102-106, ISSN:1313-230-X [М33]

2.10. Марков С., Мирков С., **Рунић Ристић М.** (2012), Education of Employed: Possibilities and Effects. The first Interantional Conference „Employment, Education and Entrepreneurship, Belgrade, Volume 2, Employment, pp. 199 – 215., ISBN 978-86-6060-080-9 [М33]

2.11. **Рунић Ристић М.**, Мирков С., Ристић И. (2013), Education for Managerial Profession, International Conference on Information Technology and Development of Education ITRO 2013, Zrenjanin, pp.402-406, ISBN: 978-86-7672-203-7 [М33]

2.12. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2013), Social Features and Main Characteristics of Unemployed Women on the Labour Market, International Scientific Conference UNITECH, Gabrovo, vol. IV, pp. IV-233-237, ISSN:1313-230-X [М33]

2.13. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2014), Engineers in Organisations in Society in Transition, Conference of Informatics and Managemet Sciences ICTIC 2014, Zilina, pp. 93-97, ISBN: 978-80-554-0865-1 [М33]

2.14. **Рунић Ристић М.**, Мирков С., Ристић И. (2014), The Process of Recruitment for Management and Engineering profession: Comperative Analysis, International Conference on Information Technology and Development of Education ITRO 2014, Zrenjanin, pp. 380-384, ISBN: 978-86-7672-225-9 [М33]

2.15. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2009), The Professionalization Process of Engineers: Serbian case Study, Abstracts Proceedings of the 4th International Conference on Engineering Technologies ICET 2009, Novi Sad, pp. 115, ISBN 978-86-892-161-2 [М34]

3. Категорија М40:

3.1. **Рунић М.**, Ристић И., (2008.) Доживотно учење као фактор у развоју људског капитала, Монографија са Покрајинског пројекта, Импликације доживотног учења на креирање иновационе културе: пројекат Иновациона култура као фактор у формирању и развоју иновационих система, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 243-252 ИСБН: 978-86-85067-26-6 [М44]

3.2. **Рунић Ристић М.**, Ристић И., (2011), Неадекватна употреба страних стручних термина из области менаџмента, Монографија Знање као производ културе учења, Пројекат иновациона култура као фактор у формирању и развоју иновационих система, Факултет за менаџмен, Нови Сад, стр. 578-601, ИСБН 978-86- 85067-40-2, УДЦ 005 [М44]

3.3. **Рунић Ристић М.**, Ристић И., (2011), Препреке у комуникацији у организацији као последица неадекватне употребе страних стручних термина у предузетништву, Монографија Знање као производ културе учења, Пројекат иновациона култура као фактор у формирању и развоју иновационих система, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 601-626, ИСБН 978-86-85067-40-2, УДЦ 005 [М44]

3.4. **Рунић М.** (2008): поглавље у књизи Одабрана поглавља из менаџмента аутора др Душана Ристић: поглавље Емоционална привреда, Цеком, Нови Сад, стр. 125-139, ИСБН 978-86-85943-71-3 [М44]

4. Категорија М50:

- 4.1. Мирков С., Матотек М., **Рунић Ристић М.**, (2011.), Организацијска моћ инжењера у савременом српском друштву, Техника, бр.1/62-2012, Београд, стр. 147-152, ИСБН 0040-2176, УДЦ 334.012-057.4 [M52]
- 4.2. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2014), Innovation or Deprofessionalisation of Engineers in Society in Transition, Journal of Management and Marketing, Publishing Society Ltd., Vol.2, Issue 1, ISSN: 1339-4896, pp. 57-62 [M52]
- 4.3. Мирков С., **Рунић Ристић М.** (2013), Engineering Profession in Society in Transition, journal TTEM – Technics Technologies Education Management, Sarajevo, BiH, ISSN: 1840-1503, Vol.8, No 2/3, pp. 342-349 [M52]

5. Категорија M60:

- 5.1. **Рунић М.**, Савић Т., Јосимовић А., Ристић И., Делић О. (2006): Болоњски процес, Зборник радова: На путу ка добу знања 4, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 343-362, ИСБН: 978-86-85067-18-1 [M63]
- 5.2. Ристић И., **Рунић М.** (2006): Образовање на даљину, Зборник радова: На путу ка добу знања 4, Факултет за менаџмент, Нови Сад, стр. 325-342, ИСБН: 978-86- 85067-18-1 [M63]
- 5.3. Мирков С., **Рунић М.**, (2008), Инжењери у друштву транзиције: између професионализације и депрофесионализације, Тематски зборник радова XV научног скупа са међународним учешћем Технологија, култура и развој; Палић, стр. 241-250, ИСБН: 078-86-904137-7-5 [M63]
- 5.4. **Рунић Ристић М.**, Мирков С., Матотек М. (2011) Методолошка поставка истраживања професије менаџер, Зборник радова 1. научно стручног скупа Предузетништво, инжењерство и менаџмент 10, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин, стр. 137.-145., ИСБН: 978-86-84289-41-6 [M63]
- 5.5. Мирков С., Матотек М., **Рунић Ристић М.**, (2011) Процеси формирања инжењера у Србији данас, Зборник радова националне конференције са међународним учешћем Реинжењеринг пословних процеса у образовању, Чачак, стр.380-389, ИСБН: 978-86-7776-128-8, УДЦ: 378.4(497.11):355-317.358.231 [M63]
- 5.6. **Рунић Ристић М.**, Мирков С., (2012), Менаџерска етика као елемент професије менаџер, Зборник радова 2. научног стручног скупа Предузетништво, инжењерство и менаџмент, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин, стр. 160-165 ИСБН 978-86-84289-46-1 [M63]
- 5.7. **Рунић Ристић М.**, Мирков С., (2013), Регрутација за менаџерску професију, Зборник радова 3. научног стручног скупа Предузетништво, инжењерство и менаџмент, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин, стр.161-167 ИСБН 978-86-84289-61-4 [M63]
- 5.8. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2012), Професија инжењер: могућности ограничења за њен развој у савременом српском друштву, стр. 1-9, ИСБН 978-86-84289-46-1 [M63]
- 5.9. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, Марков С., (2013), Задовољство радом инжењера у савременом српском друштву, Зборник радова 3. научног стручног скупа Предузетништво, инжењерство и менаџмент, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин, стр. 34-40, ИСБН 978-86-84289-61-4 [M63]
- 5.10. Мирков С., **Рунић Ристић М.**, (2014), Иновација: Појам и друштвени чиниоци настанка, Зборник радова 4. научног стручног скупа Предузетништво, инжењерство и

менаџмент, Висока техничка школа струковних студија, Зрењанин, стр.11-18, ИСБН 978-86-84289-65-2 [М63]

Д. Приказ и оцена научног рада кандидата

Кандидат др Марија Рунић Ристић није доставила на увид докторску дисертацију, али је из наслова Комисија закључила да докторска дисертација спада у област менаџмента људских ресурса.

Приказ радова

Како у пријави кандидата нису наведене области у које се могу сврстати објављени радови, анализом достављених радова може се закључити да објављени научни радови др Марије Рунић Ристић могу да се сврстају у следеће групе:

Радови који се баве образовањем на даљину и е-образовањем:

Радови 2.4, 2.5 и 5.2. баве са образовањем на даљину, тј. електронским образовањем. У раду 5.2. разматра се концепт образовања на даљину, актуелног начина едукације, као алтернатива класичном образовању, са посебним фокусом на улогу ментора, наставно градиво и технологије које се користе у примени образовања на даљину.

У раду 2.4. објашњена је важност укључивања система учења на даљину у данашње образовне токове. Представљене су могућности и предности система образовања на даљину (од традиционалног образовања до е-образовања) са аспекта оцењивања знања. На основу емпиријског истраживања спроведеног међу студентима указује се на то да су студенти задовољни оцењивањем знања кроз систем учења на даљину.

У раду 2.5. анализира се значај укључивања система за електронско образовање у образовне токове у Србији. Рад покушава да са аспекта провере знања у односу на класично образовање утврди оправданост увођења система за е-образовање.

Радови који се баве образовањем запослених и доживотним образовањем:

У раду 3.1. разматра се концепт доживотног учења, који се приказује као један од кључних фактора у развоју људског капитала. Објашњавају се предности које и појединци и национална привреда могу имати од перманентног учења.

У раду 2.10. разматрају се могућности и ефекти образовања запослених, са посебним освртом на социјални и образовни профил запослених, мобилност унутар и између организација и задовољство послом. У раду су дате препоруке за развој људских ресурса у организацијама у општини Бачка Паланка и Бачки Петровац, пре свега укључујући спровођење стратегије развоја људских ресурса, повећање бриге за развој људских ресурса у периоду кризе, подстицање запослених да побољшају своје капацитете у складу са захтевима конкуренције на тржишту рада, итд.

Радови који се баве анализом инжењерске професије:

У радовима 2.13, 4.2, 5.3, 5.9, 5.8, 4.1. анализира се инжењерска професија у Србији.

Радови 2.13, 4.2. и 5.3 разматрају радне улоге и положаје инжењера у компанијама, задовољство послом, посвећеност професији и компанији. Увидом у радове 4.2. и 2.13 Комисија је утврдила да је текст ова два рада готово идентичан- апстракт, увод, део закључка и највећи део текста су потпуно исти, а разлике се проналазе само у неколико реченица. У наведеним радовима на основу истраживања спроведеног међу инжењерима у српским компанијама указује се на то да инжењери у организацијама у друштву у транзицији често доживљавају осећај професионалног назадовања и даје се препорука компанијама да развијају методе ефикасног управљања људским ресурсима, посебно за ову групу запослених који су ствараоци и носиоци техничких и технолошких иновација.

Слично, у раду 5.9. се испитују елементи задовољства/незадовољства радом инжењера у савременом српском друштву, попут услова рада, сарадње са колегама, материјалних награда и услова за иновативни и стваралачки рад на пољу технике. Ово истраживање је показало да су спољашњи фактори попут ниских зарада, незадовољајућег односа менаџмента према инжењерима, низак ниво техничке опремљености предузећа и лоши међуљудски односи значајнији извори незадовољства радом, док су унутрашњи фактори као што су креативност, самосталност у деловању, динамичност и разноврсност битније утицали на осећање задовољства радом испитаних инжењера.

У раду 5.8. анализира се инжењерска професија у Србији са посебним освртом на њихове професионалне активности, као што су чланство у професионалним удружењима, стручно усавршавање, активно учествовање на стручним скуповима и иновативна делатност. Слично, радови 2.15 и 4.3 баве се анализом утицаја друштвених транзиционих токова на инжењерску професију у Србији. Притом се разматрају индикатори инжењерске професионализације: инжењери у организацијама у друштву у транзицији, професионалне активности инжењера у друштву у транзицији, развој професионалне инжењерске етике у Србији.

Рад 4.1. садржи анализу резултата емпиријског истраживања о привлачности менаџерских позиција за инжењере у компанијама, критеријуме за напредовање инжењера и мотиве за прихватање менаџерских позиција. Такође се анализира осећај задовољства/незадовољства инжењерском праксом као значајном мотивационом фактору за прелазак инжењера из поља професионалног инжењерског рада у поље менаџмента.

Радови који се баве пословном етиком у инжењерској и менаџерској професији:

Рад 2.7. бави се значајем етичког образовања у обављању инжењерске праксе и даје резултате емпиријских истраживања о разлозима и облицима кршења професионалног етичког кодекса инжењера у Србији. Дата је препорука да би, како би се смањило кршење професионалне етике, уградња садржаја професионалне етике у студијске програме на техничким факултетима допринела развијању осећања професионалне одговорности и савести у раду инжењера.

Рад 2.9 разматра пословну етику као један од кључних елемената савременог пословања. Притом се посебно истиче потреба за менаџерском професионалном

етиком и предлаже креирање и увећење већег броја предмета из области пословне етике на пословним школама и универзитетима.

Рад 5.6. бави се професионалном етиком и професионалним етичким кодексом као једним од битних елемената сваке професије. На основу емпиријског истраживања о ставовима менаџера о постојању и облицима кршења менаџерске етике у Србији, у раду се предлаже да менаџерска удружења раде на развијању менаџерске професионалне етике и да што пре сачине и имплементирају професионалне етичке кодексе како би менаџери добили статус професије и самим тим друштво стекло веће поверење у њих. Такође се предлаже да треба осмислити наставне планове и програме из ове области и уградити их, као део обавезног образовања, у све пословне школе и факултете.

Радови који се баве образовним процесима за менаџерску и инжењерску професију у Србији:

У радовима 1.1, 2.8, 2.11, 2.14, 5.5 и 5.7 разматрају се образовни процеси за инжењерске (између осталог и информатичке) и менаџерске професије у Србији. Притом, радови 1.1, 2.11, 5.7 анализирају процес регрутације (у погледу образовања) за менаџерску професију, рад 5.5. за инжењерску професију, рад 2.8 за информатичку професију, а рад 2.14 за менаџерску и инжењерску професију. Анализа је у наведеним радовима спроведена на основу мишљења и ставова студената одговарајућих факултета са посебним освртом на задовољство студената квалитетом наставе и њиховим плановима за будућност. Притом се, имајући у виду смањење интересовања младих за студије техничких факултета, односно повећање интересовања младих за студије менаџмента и информатике, дају препоруке за унапређење процеса образовања за менаџерске, инжењерске и информатичке професије у погледу прилагођавања студијских програма потребама окружења, ревидирања студијских програма на факултетима, и увођења већег броја часова практичног рада на факултетима што би помогло оспособљавању студената за рад у изабраном подручју.

Радови у којима се разматра концепт емоционалне економије у организацијама:

У радовима 2.2. и 2.3. разматра се концепт емоционалне економије који је неопходан за остваривање пуног потенцијала организације, и истиче да сваки послодавац мора да разуме колико су развој и циљеви сваког запосленог усаглашени са циљевима организације, као и да разуме корелацију између сваког запосленог и потрошача. Комисија је увидом у радове 2.2 и 2.3 заључила да су апстракти ова два рада идентични, али да постоје разлике у тексту радова.

Поглавље књиге 3.4, као и рад 2.2, представљају кратак приказ дела књиге "Прати тај пут- пут којим се ређе иде" (Curt Coffman, Gabriel Gonzalez Molina) који се бави разматрањем мере у којој је људски потенцијал покретачка снага успеха и развоја добрих предузећа.

Радови који се баве употребом страних стручних термина у комуникацији у организацијама:

У раду 2.6. се разматра у којој мери комуникација у организацији зависи од правилне употребе страних стручних термина. Указује се на то да неодговарајућа комуникација, као резултат погрешне употребе страних термина, води стварању неадекватног људског капитала. Како би се ово спречило, дате су препоруке у погледу потребе за дефинисањем стандарда у превођењу страних стручних термина.

Рад 3.3. има за циљ да укаже на потенцијалне проблеме који могу да се јаве у комуникацији као последица неадекватне употребе страних стручних термина у предузетништву и менаџменту.

Радови који се баве другим проблемима менаџмента људских ресурса:

Рад 2.12 се бави проблемима запошљавања жена, на основу анализе структуре незапослености жена у општинама Бачка Паланка и Бачки Петровац, са посебним освртом на мишљење жена о могућностима за запошљавање или самозапошљавање. У раду су, имајући у виду уочену дискриминацију са којом се жене сусрећу у запошљавању, дате препоруке за повећање могућности незапослених жена да пронађу посао, пре свега у погледу предлагања програма и тренинга који би женама омогућили да стекну додатне квалификације што би требало да им знатно олакша процес проналажења посла.

У раду 5.4. даје се методолошки приказ истраживања професије менаџера које би за циљ имало да истражи и идентификује чиниоце који би допринели убрзавању процеса професионализације менаџмента у савременом српском друштву. У раду је идентификован модел истраживања који би се могао користити за проучавање професије менаџера.

Радови из других научних области:

У радовима 3.2, 5.1. и 5.10. се не може пронаћи блиска повезаност са облашћу менаџмента људских ресурса. У раду 3.2. се анализира термиолошка неусаглашеност коришћења страних стручних речи у области менаџмента. Рад 5.1. бави се истраживањем ставова студената Факултета за менаџмент у Новом Саду у погледу промена које су уследиле под утицајем Болоњског процеса и пружа препоруке за унапређење наставе на овом факултету. Рад 5.10 фокусира на анализу друштвених услова потребних за настанак иновације.

Б. Оцена испуњености услова

У следећој табели приказан је кратак резиме везан за публикације др Марије Рунић Ристић:

Име и презиме: Др Марија Рунић Ристић	Звање у које се бира: Доцент	Ужа научна, односно научна област за коју се бира: Менаџмент људских ресурса
Научне публикације	Број публикација	Број публикација

	у којима је једини или први аутор		у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у водећем научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	-	-	-
Рад у научном часопису међународног значаја објављен у целини	-	1	-	-
Рад у научном часопису националног значаја објављен у целини	-	-	-	3
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен у целини	-	4	-	9
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен у целини	-	4	-	6
Рад у зборнику радова са међународног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	1
Рад у зборнику радова са националног научног скупа објављен само у изводу (апстракт), а не и у целини	-	-	-	-
Научна монографија, или поглавље у монографији са више аутора	-	4	-	-
Стручне публикације	Број публикација у којима је једини или први аутор		Број публикација у којима је аутор, а није једини или први	
	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора	пре последњег избора /реизбора	после последњег избора /реизбора
Рад у стручном часопису или другој периодичној публикацији стручног или општег карактера	-	-	-	-
Уџбеник, практикум, збирка задатака, или поглавље у публикацији те врсте са више аутора	-	-	-	-
Остале стручне публикације (пројекти, софтвер, друго)	-	-	-	-

Имајући у виду да кандидат др Марија Рунић Ристић није доставила рад 2.1, овај рад није узет у разматрање. Такође, према упутству Комисије за акредитацију и проверу квалитета основане од стране Националног савета за високо образовање (<http://www.kapk.org>) радови у часописима који су скинути са СЦИ, односно ССЦИ листе, објављени у години када је часопис скинут са СЦИ, односно ССЦИ листе и

касније, неће бити узимани у обзир приликом вредновања компетентности наставника у пољима природно математичких, медицинских, техничко технолошких, односно друштвено хуманистичких наука. Из овог разлога се рад под бројем 4.3, који је објављен 2013. године, не може категорисати као М23.

Комисија сматра да, на основу резултата научног и наставног рада, др Марија Рунић Ристић задовољава критеријуме за избор у звање доцента прописане Законом о високом образовању, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука.

ЗАКЉУЧАК

Прегледом приложене документација, Комисија је утврдила да су се на конкурс у предвиђеном року пријавила четири кандидата: др Татјана Ратковић, др Валентин Коња, др Драган Марковић и др Марија Рунић Ристић. Кандидати др Татјана Ратковић и др Марија Рунић Ристић испуњавају формалне услове прописане Законом о високом образовању, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду и Статутом Факултета организационих наука за избор наставника у звање доцента. Кандидат др Валентин Коња нема педагошког искуства и не задовољава услове предвиђене чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду. Документација кандидата др Драгана Марковића је непотпуна- није доставио ниједан објављен рад у целини, већ само апстракте, и не задовољава услове предвиђене чланом 4. тачка Г Критеријума за стицање звања наставника на Универзитету у Београду.

Комисија је извршила поређење кандидата по релевантним критеријумима за избор у звање доцента за ужу на учну област Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука Универзитета у Београду.

а) Педагошки рад

Кандидат др Татјана Ратковић запослена је на Факултету организационих наука Универзитета у Београду, где већ осам година (од 2007. године) ради у настави са студентима – учествујући у извођењу вежби, припреми наставног материјала и организацији и извођењу испита и колоквијума на предметима основних академских и мастер студија Факултета организационих наука - Катедре за менаџмент људских ресурса. У току досадашњег ангажовања на ФОН-у, др Татјана Ратковић се посебно истакла у наставним и педагошким активностима, које су од стране студената оцењиване изузетно високим оценама, а у неколико наврата (између осталог и у текућој школској 2014/2015. години), на основу резултата анкете "Вредновање педагошког рада наставника и сарадника", спроведене међу студентима, награђивана је од Факултета као један од најбоље оцењених сарадника. Наставно и педагошко искуство које кандидат поседује припада ужој научној области Менаџмент људских ресурса, те по овом критеријуму кандидат др Татјана Ратковић испуњава све услове за избор у звање доцента за наведену ужу научну област.

Кандидат др Марија Рунић Ристић је била ангажована у извођењу наставе у ужој научној области Менаџмент људских ресурса од октобра 2012. до јула 2013. године на

Ристић поседује није стечено у ужој научној области Менаџмент људских ресурса (осим у претходне 2,5 године), те по овом критеријуму предност има кандидат др Татјана Ратковић која предаје предмете из уже научне области Менаџмент људских ресурса на Факултету организационих наука претходних осам година.

б) Докторска дисертација: Докторска дисертација кандидата др Татјане Ратковић, под називом Стандардизација активности менаџмента људских ресурса у мултинационалним компанијама, припада ужој научној области Менаџмент људских ресурса, те у погледу овог критеријума, кандидат задовољава услове конкурса. Теме обрађиване у овој дисертацији спадају у веома актуелне области и у теоретском и у практичном смислу, па је њихова савременост очевидна. Оригиналност теме потврђена је емпијским истраживањем у области међународног менаџмента људских ресурса која до сада није била предмет проучавања у компанијама у Србији, што овом раду даје особеност и као такав представља нови и оригиналан допринос. Посебан научни и друштвени допринос дисертације се огледа у дефинисању новог приступа за спровођење и унапређење активности менаџмента људских ресурса (са посебним освртом на прибављање људских ресурса и вредновање запослених) који ће моћи да примењују мултинационалне компаније у својим филијалама у Србији.

Докторска дисертација кандидата др Марије Рунић Ристић, под називом Истраживање процеса професионализације менаџера у условима транзиције, према наслову такође припада ужој научној области Менаџмент људских ресурса, те по овом критеријуму кандидат задовољава услове конкурса. Комисија није имала увид у докторску дисертацију кандидата др Марије Рунић Ристић, тако да њен садржај није био разматран.

в) Научноистраживачки рад: Када се посматрају радови у научним часописима закључује се да кандидат др Татјана Ратковић има три рада објављена у научним часописима, од тога два рада у часописима међународног значаја (М24) у којима је једини или први аутор и један рад у водећем часопису националног значаја (М51) у коме је једини аутор. Кандидат др Марија Рунић Ристић има четири рада објављена у научним часописима, од тога један рад у часопису међународног значаја (М23) у коме је први аутор и три рада у часописима националног значаја (М52) у којима није први аутор. Др Марија Рунић Ристић има већи број радова објављених у зборницима научних скупова од др Татјане Ратковић и неколико монографија. Радови кандидата др Татјане Ратковић су из уже научне области Менаџмент људских ресурса. Већина радова које је објавила др Марија Рунић Ристић припадају ужој научној области Менаџмент људских ресурса, али је доставила и неколико радова који не припадају ужој научној области за коју је расписан конкурс. Такође, увидом у радове из уже научне области Менаџмент људских ресурса др Марије Рунић Ристић Комисија је утврдила да је текст два анализирана рада кандидата готово идентичан (идентичан апстракт, увод и највећи део закључка, као и највећи део текста самог рада), при чему се ова два рада разликују у свега неколико реченица. Имајући у виду наведено, према овом критеријуму оба кандидата задовољавају услове за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса.

У поређењу пријављених кандидата и на основу оцене испуњености услова за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, Комисија закључује да оба кандидата задовољавају услове предвиђене за избор у звање доцента за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, али да кандидат др Татјана Ратковић има

боље резултате у смислу педагошког рада у односу на кандидата др Марију Рунић Ристић и да по овом критеријуму има предност.

Комисија је закључила да кандидат др Татјана Ратковић поседује све потребне квалификације и испуњава све прописане услове за избор у звање за које конкурише, да има научно-стручну усмереност на ужу научну област Менаџмент људских ресурса, која се огледа у докторској дисертацији и објављеним радовима, као и смисао за наставни рад. Кандидат поседује вишегодишње искуство у раду са студентима на извођењу наставе на предметима из уже научне области Менаџмент људских ресурса на основним и мастер студијама на Факултету организационих наука и високе оцене студената на званичним анкетама, због чега је Комисија закључила да кандидат има смисла за наставни рад и испуњава педагошке услове за избор.

На основу изложеног, а ценећи научне, стручне и педагошке резултате кандидата др Татјане Ратковић, Комисија са задовољством предлаже Декану Факултета и Изборном већу Факултета организационих наука да се прихвати Извештај Комисије и да се предлог да се др Татјана Ратковић изабере у звање доцента на Факултету организационих наука Универзитета у Београду, за ужу научну област Менаџмент људских ресурса, на одређено време од 5 година, са пуним радним временом, упути Већу групације правно-економских наука Универзитета у Београду на коначно усвајање.

У Београду, 14. Маја 2015. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

1. др Ранко Орлић,
ред. проф. ФОН-а Универзитета у Београду – председник

2. др Гордана Милосављевић,
ред. проф. ФОН-а Универзитета у Београду – члан

3. др Мирјана Петковић,
ред. проф. Економског факултета Универзитета у Београду – члан
